

УДК 316.62 : 658.3

Е.Г.НАУМИК, канд. экон. наук, А.И.НЕЧЕПУРЕНКО

Харьковский национальный экономический университет

ПОНЯТИЕ «СОЦИАЛИЗАЦИЯ» КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассматривается социализация как предпосылка формирования социального капитала. Обобщены определения «социализация», выделены ее функции. Классифицированы факторы, обуславливающие развитие социализации как основы формирования социального капитала.

Современная экономика характеризуется особым динамизмом и чрезвычайной сложностью социально-экономических процессов. Важнейшим из них в XXI ст. является переход к постиндустриальному обществу «new еconomy». По словам Д.Белла, как когда-то аграрное общество уступило место индустриальному, так и индустриальное уступает место постиндустриальному [1]. Одной из основных характеристик постиндустриального общества или общества «new еconomy» является динамичное сотрудничество между организациями. Как следствие, социальный капитал современных организаций становится стратегическим ресурсом успешности их экономической деятельности. Социальный капитал, как было уточнено М.С.Дорониной и А.И.Нечепуренко, – это созданная в результате сознательной деятельности людей система отношений, взаимодействия между работниками предприятия и субъектами, которые связаны с функционированием предприятия, которая обогащает и интенсифицирует информационный обмен, создает условия для взаимного доверия и взаимопомощи, координации и кооперации деятельности с обеспечением взаимной выгоды [4, с.19].

Ф.Фукуяма в статье “Социальный Капитал и Гражданское Общество” [3], рассматривая различные проявления социального капитала через призму концепции “радиус доверия”, разделяет все группы, воплощающие социальный капитал, в соответствии с некоторым радиусом доверия, т.е. кругом людей, среди которых действуют совместные (кооперативные) нормы. Если социальный капитал группы производит “положительное впечатление” на окружающую среду, то радиус доверия может быть больший, чем непосредственно сама группа. Аналогично справедливо говорить о социальном капитале организации, у которой агентами «радиуса доверия» являются субъекты внешней среды: поставщики, потребители, конкуренты, профсоюзы, государственные органы. Таким образом, для образования социального капитала по принципу «радиуса доверия» субъекты взаимодействия системы «ор-

ганизация - внешняя среда» должны обладать единой системой норм и ценностей. Кроме того, по нашему мнению, в этой системе должна быть некая общая цель (желательно на уровне миссии).

В теории психологии и социологии существует понятие «социализация» (socialisation) – процесс развития личности, процесс усвоения ценностей, представлений, моделей поведения и социальных ролей, присущих данному конкретному обществу. Анализ определений понятия «социализация» (таблица) позволяет сделать вывод, что основной функцией процесса социализации является передача ценностей, принятых норм, моделей поведения.

Анализ определений понятия «социализация»: выделение функции

Источник	Определение понятия	Функция
Лоусон Т., Гэррод Д. [6]	Социализация – процесс, в ходе которого дети усваивают ценности, представления, модели поведения и роли присущие данному конкретному обществу. Социализация является полусознательным процессом в том смысле, что основной агент социализации, семья, не обязательно осознает эту свою роль, в то время как ряд агентов вторичной социализации, например, система образования, специально созданы для выполнения этой функции. Социализация не может быть полной, поскольку ребенок усваивает одни уроки, но отвергает, модифицирует под себя или самостоятельно развивает другие. В итоге в обществе не только сохраняется определенная преемственность, но и обеспечивается его прогресс.	Усваивание ценностей, представлений, моделей поведения и ролей.
Джери Д., Джери Д. 2, с.221, 222]	Социализация – энкультурация, процесс, в ходе которого культура общества передается детям; модификация с младенчества поведения индивидуума в направлении соответствия требованиям социальной жизни. В этом смысле социализация есть функциональная предпосылка для каждого общества, необходимая для любой социальной жизни, а также для культурного и социального воспроизводства и общих, и частных социальных форм.	Передача культуры общества детям; модификация поведения индивидуума.
Кравченко А.И. [5, с.150-151]	Социализация – начинающийся в младенчестве и заканчивающийся в глубокой старости процесс освоения социальных ролей и культурных норм. С позиции общества социализация предстает как совокупность агентов и институтов, формирующих, направляющих или ограничивающих становление личности человека.	Процесс освоения социальных ролей и культурных норм.
Российская социологическая энциклопедия [10, с.478, 479]	Социализация – процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических механизмов, социальных норм и ценностей, необходимых для успешного функционирования индивида в данном обществе.	Процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических механизмов, социальных норм и ценностей.

При рассмотрении социально-экономической двойственности современного управления поведением организации в работе [7] акцентировалось внимание на приоритете личных потребностей собственника при определении миссии и стратегических целей организации. Однако, восприятие основным ресурсом XXI ст. человеческого капитала, делает еще более необходимым согласование, гармонизацию потребностей и целей сотрудников организации и ее владельцев. Таким образом, по мнению Е.Г.Наумик, актуализация роли социального капитала в хозяйственной деятельности современных организаций позволяет повысить эффективность механизма согласования целей (при управлении поведением организации) естественным путем: на основе общих ценностей, норм, моделей поведения – социализации.

Для развития теории управления поведением организации целесообразным является изучение социализации как основы формирования социального капитала на трех уровнях: организационном (социализация организации), групповом (социализация коллектива) и индивидуальном (социализация личности). Социализация организации охватывает все процессы коммуникации, обучения и приобщения к культуре, с помощью которых она приобретает социальную природу и способность участвовать в социально-экономической деятельности. Социализацию организации следует рассматривать как сложный двусторонний процесс, в котором система «организация – внешняя среда» под воздействием факторов социализации (например, СМИ, НТП, интегративные процессы) формирует систему общих ценностей и общий «радиус доверия». Основными элементами механизма социализации системы «организация – внешняя среда» предлагается выделить: потребности и интересы, психические способности потребителей и собственников организаций – субъектов системы «организация – внешняя среда», личностную культуру потребителей и организационную культуру указанных организаций, факторы социализации и связующие процессы формирования и усвоения образующих элементов «радиуса доверия».

Индивидуальный и групповой уровни социализации активно изучаются существующими теориями социализации, которые основаны на: когнитивном развитии (например, Ж.Пиаже [8]); приобретении нравственной и персональной идентичности через семейные отношения (например, З.Фрейд [11]); выработке понимания «Я» и социальной идентичности (например, Дж. Х.Мид [9]); интериоризации нравственных категорий и ценностей группы (например, Дюркгейм [5]).

Проблемам индивидуальной и групповой социализаций уделяется большое внимание в социальной психологии, где социализация опре-

деляется как процесс социального обучения, для которого необходимо одобрение группы. При этом индивиды развивают качества, нужные для эффективного функционирования в обществе. Социализация в этом случае включает характеристики, приобретаемые индивидом или группой, и психологические механизмы, с помощью которых достигаются желаемые перемены.

В аспекте развития знаний индивидуального и группового уровней управления поведением организации предлагается следующее определение этого понятия: социализация – это процесс формирования и усвоения индивидом (группой) образцов поведения (взаимодействия), социальных норм и ценностей на основе формирования социальных и психических механизмов, необходимых для успешного функционирования индивида (группы) в данной организации.

Процесс социализации динамично развивается. Анализ публикаций, посвященных изучению особенностей современных социально-экономических систем, позволяет классифицировать факторы – предпосылки развития социализации. В результате выделяем четыре группы факторов, обуславливающих развитие социализации как основы формирования «социального капитала»: экономический фактор (развитие сектора услуг; эволюция природы капитала); человеческий фактор (социальная природа человека; социально-культурный прогресс цивилизации); коммуникационный фактор (расширение и углубление социальных и экономических связей между странами; формирование всемирного информационного пространства); инновационный фактор (развитие новых информационных технологий; новые коммуникационные технологии).

Таким образом, необходимо уделять пристальное внимание процессу социализации, основной функцией которого является передача ценностей, принятых норм, моделей поведения, на базе чего происходит формирование социального капитала современных производственных предприятий.

1.Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

2.Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь: Пер. с англ. Н.Н.Марчук. Т.2. – М.: Вече, 1999. – 527 с.

3.Грицаенко В. Социальный капитал и гражданское общество (Рецензия на статью Francis Fukuyama. Social Capital and Civil Society) / <http://scd.centro.ru/dover.zip>.

4.Дороніна М.С., Нечепуренко А.І. Соціальний капітал виробничої організації: сутність та зміст // Економіка розвитку. – 2005. – №2 (34). – С.16-21.

5.Кравченко А.И. Социология: Словарь. – М.: Изд. центр «Академия», 1997. – 240 с.

6.Лоусон Т., Гэррод Д. Социология. А-Я: Словарь-справочник: Пер. с англ. К.С.Ткаченко. – М.: Фаир-Пресс, 2000. – 608 с.

7.Наумик Е.Г. Социально-экономическая двойственность организационного поведения // Тр. IV Междунар. науч.-практ. конф. «Исследования и оптимизация экономических процессов «Оптимум – 2003» (11-12 декабря 2003 г.). Ч.1. – Харьков НТУ «ХПИ», 2003. – С. 183-185.

8.Пиаже Ж. Избранные психологические труды: Пер. с англ. и фр. / Вступ. статья В.А.Лекторского. – М.: Международная педагогическая академия, 1994. – 680 с.

9.Ритцер Дж. Современные социологические теории. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.

10.Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. акад. РАН Г.В.Осипова. – М.: Изд. группа «Норма – Инфра - М», 1998. – 672 с.

11.Фрейд З. Введение в психоанализ. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.

Получено 28.02.2006

УДК 331.103

О.П.КОЛОНТАЕВСКИЙ

Харьковская национальная академия городского хозяйства

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

Предлагается алгоритм планирования результатов деятельности машинистов дорожных машин на основе маркетингового и технического обоснования норм труда.

Современные условия работы дорожных предприятиях (ДП) требуют применения новых подходов и методов планирования результатов деятельности, позволяющих сократить сроки разработки планов, повысить их качество, использовать возможность современных методов оптимизации планов, провести структуризацию плановых показателей и исследовать влияние на них факторов внешней среды и т.п. Отсутствие в настоящее время методического обеспечения организации процесса планирования на ДП и определяет актуальность совершенствования процесса планирования.

Основные виды планирования в ДП – календарное и сетевое – имеют ряд недостатков. К недостаткам линейного календарного планирования относят необходимость корректировки графиков в условиях реального производства, отсутствие динамики выполнения дорожных работ в текущий момент времени, отсутствие четкой технологической зависимости, структуры основных видов работ. Сетевое календарное планирование имеет следующие недостатки: не учитываются различные варианты развития производственного процесса, не определены все показатели результатов деятельности, не производится сбалансированность трудовых ресурсов, отсутствует обратная связь системы планирования. Общим недостатком рассмотренных методов планирования является отсутствие алгоритма организации процесса планирования и отсутствие системы показателей планирования.